

## **МЕТОДОЛОГІЯ ПРОЕКТНОГО ПІДХОДУ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМ У РЕФОРМУВАННІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

В умовах існуючої кризи практично в усіх суспільних сферах в Україні постає питання вдосконалення діяльності управлінського апарату, реорганізації структури державного управління, створення надійної системи державних органів виконавчої влади. Потреба у реалізації адміністративної реформи більш, ніж висока, оскільки напрями зовнішньої політики України на створення і зміцнення зв'язків з Європейським Союзом вимагають переходу державного управління на якісно новий рівень. Європейський Союз, зацікавлений у співпраці з розвиненими країнами, тому підкріплює свій інтерес у зовнішньополітичних відносинах впровадженням концепції Європейського Інструменту Сусідства та Партнерства (ЄІСП).

Стратегічні цілі європейської політики щодо співробітництва реалізуються у проектах, які спрямовані на поступову інтеграцію у соціально-економічній сфері країн-беніфіціарів. Європейська програма співробітництва з органами державної влади України супроводжується комплексними програмами SIGMA (з 1992 р.), Twinning (з 2005 р.) та TAIEH (з 2006 р.) та ін., метою яких є забезпечення розвитку максимально ефективної прозорої діяльності державних службовців, оновлення законодавчої бази державної служби та системи управління державною службою [1].

Дані проекти в рамках програми мали стати основою для закріплення в Україні системи реформування державної служби, зокрема, у векторі публічного адміністрування, і загалом включають в себе такі основні завдання, як встановлення відповідності між сучасними демократичними вимогами до державної служби та її наявним станом в Україні, створення чітких, визначених законом засад реалізації державної служби, розвитку державних службовців та виховання висококваліфікованих кадрів. Головними учасниками програми Twinning є державні інституції України, які залучені до реформи публічної адміністрації та державної служби. Для успішної реалізації проектів програми обов'язковою умовою є

модернізація Нацдержслужби як центрального органу управління системою державної служби.

На сьогоднішній день успішна реалізація ключових пунктів програми співробітництва з органами державної влади України до 2014 року не була остаточно здійсненою через ряд причин. По-перше, через стійку нестабільність політичної ситуації в Україні: в умовах різких змін політичних настроїв суспільства змінюються і лідери, а, відповідно, і політична воля щодо здійснення реформ в країні. По-друге, неефективне інформаційне забезпечення реалізації Програми ЄС в Україні, свідченням чому є той факт, що середньостатистичний українець не володіє інформацією щодо перспектив розвитку державної служби в Україні та результатів реалізації проектів у попередні роки. З початку програми жодного разу не було проведено серйозної інформаційної кампанії, що аж ніяк не може позитивно вплинути на її підтримку громадянами України. По-третє, використанням в державній службі застарілих командно-адміністративних методів управління або, рідше, функціонального менеджменту. В той час, як зростає необхідність у впровадженні проектного підходу, застосуванні його до всіх сфер діяльності Нацдержслужби, що дасть можливість вводити та ефективно керувати інноваціями [2].

Вихід із системної кризи в державній службі можливий лише через дотримання декількох обов'язкових умов щодо здійснення ефективного управління системою державної служби. Перш за все, задоволення потреби Голодержслужби у додатковій підтримці з боку інших державних органів виконавчої влади. По-друге, оновлення актуальних нього під час реформ інструментів управління людськими ресурсами шляхом використання інноваційних технологій. Особливо важливим є створення сприятливих умов для прозорого управління системою державної служби, зокрема розширення повноважень, популяризацію співпраці Нацдержслужби з представниками громадянського суспільства. За рахунок цього державна служба вийде на принципово новий щабель у розвитку і функціонуванні, що, безперечно, дозволить Україні демократичним шляхом розвиватись у напрямку вступу до Європейського Союзу. Також, однією із прерогатив є впровадження проектного підходу до управління складовими програми співробітництва з органами державної влади України у рамках концепції Європейського Інструменту Сусідства та Партнерства. Відсутність проектної команди або підрозділу з соціально-економічного проектування у кадровій структурі органу

управління державною службою, що також здійснює інформаційно-комунікаційний супровід інституційної розбудови, створює умови, за яких неможливе ефективне здійснення основних етапів реалізації комплексу проектів, оскільки відповідальність за їх здійснення часто покладається на сам орган, структуру чи установу, які вимагають реформування.

### **Література**

1. Офіційний веб-сайт Національного агентства України з питань державної служби <http://nads.gov.ua/control/uk/index>
2. Федорчак О.В. «Проектний підхід як інноваційний механізм державного управління» [Електронний ресурс] / О. В. Федорчак // Державне управління: теорія та практика: електрон. наук. фах. журн. – Вип. 1. – К.: НАДУ, 2006. – Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/dutp/2006-1/txts/TEKNOLOGIYA/06fovmdm.pdf>

*Дубівка А.Ю.*

*Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут»*

## **СОЦІАЛЬНЕ МЕДИЧНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК ФАКТОР МОТИВАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Сучасний стан державної служби потребує докорінних змін в умовах поетапного розвитку соціально-економічної сфери незалежної української держави за моделлю ринкової економіки. Вибіркова імплементація механізму ринкових відносин у сферу функціонування державної служби є перспективним вектором майбутніх наукових досліджень, зокрема, економіки, соціології, управлінських наук. Одним із напрямків реформування системи державно-службових відносин може стати впровадження практики соціального страхування державних службовців «як системи прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту й охоплює матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або